Mode d'emploi du modèle de DUE

Avertissement

Le modèle à votre disposition est destiné à la mise en place des régimes complémentaires de frais de santé au niveau des entreprises dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé prévue à l'article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Il aborde certaines hypothèses qu'il convient d'adapter en fonction de la situation de l'entreprise concernée.

L'attention de l'utilisateur est attirée sur le fait que ces facultés d'adaptation ne le dispense pas d'une analyse juridique préalable de la situation.

Par ailleurs, ces documents sont rédigés à une date donnée, en fonction de l'environnement législatif, règlementaire, jurisprudentiel, administratif et doctrinal constaté à cette date.

Chaque rubrique mentionnée ci-dessous commente le paragraphe pour lequel un renvoi est effectué dans le modèle de DUE.

Exemple : dans la DUE, le paragraphe 2 intitulé « Salariés bénéficiaires » contient le renvoi (1) afin d'indiquer qu'il existe des explications et/ou adaptations possibles figurant dans le présent « Mode d'emploi ».

---

(1) Le modèle propose l'hypothèse dans laquelle le régime bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise.
Toutefois, il est possible de retenir une **catégorie objective de personnel** plus restrictive en utilisant les critères prévus par l'article R.242-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

À titre d'exemple, vous trouverez ci-dessous, les catégories admises sur le fondement du **1er critère** énoncé par ce texte.

Ainsi, il est possible, sur la base de ce 1er critère de créer des **catégories cadres et non cadres** en faisant référence aux articles 4 et 4bis de la Convention collective nationale (CNN) de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947 (CCN Agirc) ainsi qu'à l'article 36 de l'annexe I de cette CCN.

Il est alors permis de créer les catégories suivantes :

Cadres : salariés visés à l'article 4 de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947

Non cadres : salariés qui ne sont pas visés par l''article 4 de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947

Ou

Cadres et assimilés : salariés visés aux articles 4 et 4bis de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947

Non cadres : salariés qui ne sont pas visés par les articles 4 et 4bis de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947

Ou

Cadres et assimilés : salariés visés aux articles 4 et 4bis de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947 ainsi qu'à l'article 36 de l'annexe I de cette CCN

Non cadres : salariés qui ne relèvent pas de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947

Ou

Cadres et assimilés : salariés affiliés à l'Agirc

Non cadres : salariés non affiliés à l'Agirc

En tout état de cause, la mise en place de garanties de frais de santé au profit d'une de ces catégories (cadres ou non cadres) implique qu'une couverture de frais de santé soit également mise en œuvre pour l'ensemble des autres salariés, le cas échéant, avec des caractéristiques (prestations/cotisations) différentes.

Ceci vaut tant sur le plan des exonérations de cotisations de Sécurité sociale qu'en vertu de la généralisation par la loi, à compter du 1er janvier 2016, de la complémentaire santé au profit de tous les salariés.

(2) Pour être conforme à la loi de sécurisation de l'emploi et permettre l'exonération de cotisations de sécurité sociale, l'**adhésion** au régime **des salariés visés,** est **obligatoire.**

Toutefois, **à la date de mise en place du régime**, les salariés présents dans l'entreprise ont la faculté de refuser d'y adhérer.

Il convient que l'employeur se ménage une **preuve écrite de chaque refus** et donc sollicite une réponse de tous les salariés, tant pour accepter que pour refuser le précompte salarial. Cela pourrait être opéré, par exemple, en insérant les deux possibilités (acceptation/refus) sur la liste d'émargement.

(3) Des dérogations au caractère obligatoire sont admises par les textes (articles D.911-2 et R.242-1-6 3° du Code de la Sécurité sociale). Il s'agit des dispenses d'adhésion. Toutes les dispenses possibles sont mentionnées dans le modèle.

L'employeur peut instaurer **tout ou partie** de ces dispenses, **ou aucune** d'elles, ou les mettre en œuvre dans des conditions plus restrictives.

Attention au cas particulier des salariés cadres et assimilés : ces dispenses ne peuvent pas être proposées aux salariés cadres et assimilés dans l'hypothèse où le respect par l'employeur de

l'obligation dite du **« 1,50 % tranche A** » issue de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres du 14 mars 1947, suppose la prise en compte de la cotisation patronale versée au titre du régime de frais de santé.

(4) Cotisations

Le modèle permet de cotiser selon **deux possibilités**, **il conviendra de supprimer l'hypothèse non retenue** :

1ère hypothèse

La cotisation des ayants droit est **facultative,** les salariés cotisent alors au minimum une fois au tarif « adulte », ils peuvent en outre cotiser pour leur(s) ayant(s) droit sans qu'il leur soit demandé de cotiser en fonction de leur situation familiale réelle.

Il est également possible de prévoir des dispositions similaires relatives à la faculté offerte aux salariés d'**améliorer leur niveau de couverture** en adhérant à des options supplémentaires facultatives, sous réserve, là encore, qu'ils règlent l'intégralité de la cotisation y afférente.

2ème hypothèse

La cotisation des ayants droit est **obligatoire**, les salariés sont alors **obligés** d'acquitter la cotisation correspondant à leur **situation de famille réelle**.
Ex : un salarié qui aurait un enfant répondant à la définition des ayants droit doit verser, en plus de sa cotisation « adulte », une cotisation « enfant ».

Cas particulier des ayants droit déjà couverts par ailleurs : l'article D.911-3 du Code de la Sécurité sociale impose à l'employeur d'offrir la faculté aux salariés dont les ayants droit sont déjà couverts dans le cadre de leur propre emploi salarié par ailleurs, de ne pas cotiser pour ces derniers. C'est pourquoi ces dispenses ont été automatiquement insérées dans le modèle de DUE.

En revanche, les autres dispenses couvrant les ayants droit restent, comme pour le salarié lui-même, une simple faculté pour l'employeur qui peut décider de les mettre en œuvre en tout ou partie, ou pas du tout.

La clause suivante prévoit les autres cas de dispenses que l'entreprise, si elle le souhaite, peut insérer, entièrement ou partiellement, dans la DUE :

« Toutefois, les salariés pourront, quelle que soit leur date d'embauche et **à tout moment**, cotiser pour un seul adulte malgré leur situation de famille réelle, s'ils sont en mesure de justifier que leurs ayants droit, tels que définis ci-dessus, sont :

1° / bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L.863-1 du Code de la Sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L.861-3 du Code de la Sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les ayants droit cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront demander, **par écrit**, auprès de l'employeur, à être dispensé de cotiser pour leur(s) ayant(s) droit et produire **chaque année**, au plus tard le ……, tout justificatif attestant de la couverture de leur(s) ayant(s) droit par ailleurs. À défaut, ils devront obligatoirement cotiser aux tarifs correspondant à leur situation de famille réelle.

Par ailleurs, les salariés auront la possibilité de ne pas cotiser en fonction de leur situation de famille réelle **uniquement au moment de leur embauche** ou de la mise en place du régime s'ils sont en mesure de justifier que leur(s) ayant(s) droit, tels que définis ci-dessus, sont :

2° / couverts par une assurance individuelle « remboursement de frais médicaux ».

Cette faculté ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce dernier cas de dispense devront demander, **par écrit**, auprès de l'employeur à ne pas cotiser en fonction de leur situation de famille réelle dans les ……. jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. À défaut, ils devront obligatoirement cotiser conformément à leur situation de famille réelle.

(5) Le modèle prévoit une clause pour le cas particulier des **salariés à temps partiel et/ou des apprentis** pour lesquels la cotisation **salariale est au moins égale à 10 % de la rémunération brute.**

Cette clause est **à conserver ou supprimer selon le choix de l'entreprise.**

(6) Préciser les modalités retenues pour que les salariés formulent leur acceptation ou leur refus. Par exemple, insérer cette information sur la liste d'émargement attestant de la remise du présent document à l'ensemble des salariés.